

小林いずみ 取締役会議長(社外取締役)

当社のような巨大な金融グループにおいては、持株会社および銀行などの業態子会社が、それぞれの機能をしっかりと発揮することがガバナンス運営の要と考えますが、今次事象を振り返ると、主に次の2点について反省すべきと認識しています。

1 点目は、持株会社の監督機関としての多面的な情報収集力です。取締役としては、取締役会等における執行からの報告はもちろんのこと、各業態子会社の社外取締役も含めた役職員との直接・間接のコミュニケーションなど、様々な機会を通じて執行実態を把握することが必要です。コロナ禍での制約という面もございましたが、それだからこそ、より多面的に各エンティティの情報を得る努力が必要であったと思います。今後は、各業態子会社とのコミュニケーションをより一層密にし、執行・監督各エリアでの課題を戦略策定、経営の検証に活かして参ります。

2 点目は、持株会社および銀行の取締役会あるいは各種委員会の専門性の充実です。すなわち、各々の取締役会の構成等にさらなる改善余地はなかったか、ということです。本日、銀行の取締役人事をあわせて公表させていただきましたが、これにとどまらず、持株会社・業態子会社各々に必要な専門性を有する取締役の拡充や、必要に応じて外部の専門家の知見を積極的に活用し、具体的に検討を進め、執行と監督がより建設的かつ緊張感のある組織運営をはかってまいります。

かつてのみずほは、業績面で苦しんでいた時期がありました。そんな中でも、強固なガバナンス体制の構築・運営に大いに意を用いてきたと認識しています。その後、坂井グループ CEO 体制となって以降、次世代金融への転換を目指した戦略を明確にし、その遂行に役職員一丸となって取り組んでまいりました。その結果、業績の着実な改善により、資本の蓄積が進み、財務的なリスク事象への耐性は向上しました。一方、そうした状況下で、潜在的なリスクを捉えるための意識・行動に、ある種の甘さが出たように認識いたしました。

このような反省にたち、本日の取締役会において、今回の改善計画の進捗に関し、執行サイドとの健全な緊張関係のもとで、常により高いレベルのガバナンス機能を発揮していく決意を取締役全員で新たにいたしました。加えて取締役会等の場で、第三者目線も踏まえた定期的な自己評価を通じて、我々自身の取り組みの継続性を担保していくこともあわせて確認しました。

甲斐中辰夫 指名委員長(社外取締役)

私からは、本日、機関決定したみずほフィナンシャルグループの経営陣の人事等について、ご報告させていただきます。各々の略歴等はお手元のプレスリリースのとおりです。

まず、次期グループ CEO については木原正裕執行役が就任いたします。坂井現グループ CEO の体調不良に鑑み、2月1日に就任する予定です。

指名委員会においては、現在みずほが置かれている厳しい状況を踏まえ、外部機関も交え、グループ CEO として必要な人材要件について議論を重ね、社外も含めた人材から絞り込んだ候補者に対して、多面的な評価を行うとともに、候補者とのインタビューを実施いたしました。数度に亘る委員会で議論を尽くし、本日の決定に至ったものであります。

現在の難局において、みずほの経営陣は、新しいグループ CEO のもとで、まずは、金融庁や第三者委員会から受けた指摘を正面から受け止めて、業務の安定運営にしっかりと取り組むとともに、心機一転、グループ社員をまとめて前向きに組織を牽引すること。そのうえで、次世代金融への転換に向けた戦略・改革の方向性を継続・推進すること、こうしたことが重要であります。

かかる認識のもとで、具体的な人選を進めてまいりましたが、木原氏は、視野が広く、決断力があり、常に物事を冷静に判断でき、管理能力に優れた人物であります。そして何よりも、社員のやる気を引き出して前に進めるリーダーシップがあります。まさに、このタイミングにおけるグループ CEO を託すにふさわしい人材であると、指名委員全員の意見が一致いたしました。

今回は、佐藤会長・坂井グループ CEO の二人が同タイミングで退任するという極めて異例な事態ですが、そうした中で指名委員会として、グループ CEO を中心とした強力な経営陣が必要であり、そのためには、会長の人選が必要であるとの考えに至りました。

みずほにおける会長の役割は、対外活動を通じたプレゼンス向上、お客さま・ステークホルダーとのトップリレーション、社内における組織運営サポートなど多岐にわたります。こうした役割を果たすためには、金融ビジネスにかかる豊富な知見、関係構築力や大所高所の視座の高さといったことが求められます。人選にあたっては外部機関の意見も参考に、内外の候補者を検討しましたが、先ほど申しあげた要件に照らし、大企業営業や国際分野の経験が豊富で、カンパニー長として卓越した指導力を発揮してきた今井氏が適任であると判断したものです。

なお、昨年 11 月 26 日に、みずほ銀行の頭取として、加藤勝彦副頭取が就任することを発表させていただきましたが、改めてこの機会に、指名委員会から選任の理由と経緯をご説明させていただきます。

加藤副頭取については、昨年 2 月に、頭取就任を発表させていただきました。その際、指名委員会として、幅広く候補者をリストアップしたうえで、複数の候補者とのインタビューを行い、議論を尽くし発表しましたが、システム障害の発生を受け、一旦この人事を白紙とした経緯がございます。

この間、加藤氏は、藤原頭取の補佐としての役割を果たしてきました。お客さま対応はもちろんですが、BK に設置したシステム障害にかかる改善対応推進委員会の副委員長を担うなど、内部管理面も含めたトップマネジメントとしての準備を整えてきています。

11 月当時は、システム障害等を踏まえた業務改善命令や、坂井社長・藤原頭取が退任するという大変厳しい状況であり、社員の気持ちに寄り添いながら人心を束ねることができる人材が是非とも必要であるということを指名委員会を確認しました。そのうえで、先ほど申しあげた副頭取としての実績も踏まえつつ、内外の現場経験が豊富で部下からの人望があり、このような厳しい環境においても職員を前向きにさせる力を有する加藤氏こそ、今のみずほ銀行のトップを担うに相応しい、と改めて判断したものであります。

最後に、IT 知見を有する外部人材として、日本 IBM 名誉顧問の下野雅承氏を招聘することを決定いたしました。みずほ銀行の取締役役に就任いただくとともに、FG の役員として、IT 戦略やガバナンス等に関し、新グループ CEO をはじめとする経営陣への提言等の役割を担っていただく予定です。

木原正裕 新グループ CEO（2022年2月1日就任予定）

一連のシステム障害を受け、今、〈みずほ〉にとって正念場との認識です。斯かる局面において、強い信念と強い覚悟を持って臨んで参ります。

まずもって私に課せられた使命は、システム・業務の安定稼働の確保です。改善計画について、持続可能な形でしっかりと日常の業務運営に組み込み、定着させていきます。

そのためにも、企業風土を大胆に変革していきます。

上意下達になることなく、社員の自律的かつ建設的な発言や行動を歓迎し、一人ひとりの気づきを共有し合い、それを業務品質の向上や新たなチャレンジに活かしていく、「オープン」且つ「自律的」な組織にしていきます。

それらを通じて、社員一人ひとりが「個の力」を高め、共通の価値観で繋がり、日々やりがいを感じながらお客さまと社会に貢献していける〈みずほ〉にしていきたいと思えます。

一方、5カ年計画の前半3年で、ビジネス・財務の構造改革は着実に進捗しており、今後も更にビジネスドメインの拡大に努めていきます。

加えて、本格的な DX・SX 時代において〈みずほ〉が提供できる付加価値を常に模索し、アジアを始めとする海外も含め、成長が期待される分野への投資も積極的に推進していきます。

また、グループ社員一人ひとりの成長に繋がる「人財」への投資、安定的な業務運営や戦略的な業務展開に不可欠な「IT・デジタル領域」への投資についても、積極的に行っていきます。

受け継ぐべきは受け継ぎ更に発展させ、変えるべきは大胆に変革していく。それらを通じて、グループの役職員と力と心を合わせ、「新しい〈みずほ〉」を形作っていきたいと考えています。

お客さま・社会の皆様の信頼を早期に回復し、真にお役に立てる存在となるよう、私自身が先頭に立ち、グループ役職員一同、不退転の決意で臨んで参ります。

今後とも、何卒ご支援の程、よろしくお願い申し上げます。

加藤勝彦　みずほ銀行新頭取（2022年4月1日就任予定）

銀行員のキャリアは34年の内、23年が現場での経験であります。今年度より副頭取として、みずほ銀行全体の業務執行統括を補佐し、また、システム障害対応推進委員会の副委員長として再発防止策に取り組んでまいりました。

本日も報告した改善計画を組織にしっかりと根付かせていくとの決意を新たにしているところです。

オペレーティング・エンティティを預かる身として、最優先すべきは、システム・事務の安定稼働であります。そのために、お客さま、社員の声をしっかりと経営に反映してまいります。施策や人員経費、投資についても、機動的かつ継続的に見直しを行います。

同時に、顧客部門や、システムの運用・開発会社とも、現場に根差した相互の連携を強めてまいります。

今年度、藤原頭取とともに、少人数形式の座談会を複数回行い、多くの社員から直接生の声、〈みずほ〉を本当に良くしたいという切実な声を聴きました。また、多くの気づきもありました。本日発表した業務改善計画にも、そうした意見やアイデアを活かしています。

声を受け止め、社員の力を引き出し、実行に繋げ、銀行の社会的使命を果たし、お客さまの役に立つ。これに全身全霊を傾けてまいりたい。そのためには、社員がいつも本音でフランクに話せる環境が必要不可欠です。経営陣一丸となって取り組んでまいります。

どうぞよろしくお願いいたします。